

Public employee rights in light of public service laws

Dr. Muhieddin Abdusalam Husan *

Department of Public Law, Faculty of Law, Al-Zaytuna University, Tarhuna, Libya
mu.Milad@azu.edu.ly

حقوق الموظف العام في ضوء قوانين الوظيفة العامة

د. محي الدين عبدالسلام حسين *

قسم القانون العام ، كلية القانون ، جامعة الزيتونة ، ترهونة ، ليبيا

Received: 04-06-2026	Accepted: 07-07-2026	Published: 17-07-2026
		
Copyright: © 2026 by the authors. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).		

المخلص:

يمثل الموظف العام الركيزة الأساسية للإدارة العامة، مما دفع المشرع لإحاطته بحقوق مادية ومعنوية تضمن حسن أدائه وتأتي في مقدمة هذه الحقوق المزايا المالية، حيث يستحق الموظف مرتباً أساسياً وعلاوات ومكافآت متعددة من تاريخ مباشرته للعمل وتخضع هذه الحقوق لضوابط قانونية، كحظر الجمع والسقوط بالتقادم الخماسي للمطالبات، مع حق الإدارة في استرداد غير المستحق دون تقادم. كما يكفل القانون للموظف حق اللجوء للقضاء الإداري للمطالبة بمرتباته والتعويض عن الأضرار الناجمة عن تأخير صرفها ويتضمن النظام الوظيفي حق التقاعد بشقيه (الشيخوخة بقوة القانون، والعجز بقرار إداري) مع خضوع المعاش للتقادم الخماسي ولأصل الحق بـ 15 سنة وإضافة إلى ذلك يستحق الموظف عدد من الإجازات المتنوعة (السببية، المرضية، الطارئة، الزواج، الحج، والأمومة) والراحات الأسبوعية وأخيراً يوفر المشرع للموظف العام الحماية اللازمة من خلال الرعاية الصحية والتأمين ضد أخطار وأمراض المهنة.

الكلمات الدالة: الموظف العام ، الإجازات ، المرتب ، التقاعد ، الوظيفة العامة.

Abstract:

The public employee represents the cornerstone of public administration, prompting the legislator to surround them with material and moral rights that ensure their proper performance. Foremost among these rights are financial benefits, whereby the employee is entitled to a basic salary, allowances, and various bonuses from the date of commencing work. These rights are subject to legal controls, such as the prohibition of combining them and the five-year statute of limitations for claims, with the administration's right to recover any undue payments without any statute of limitations. The law also guarantees the employee the right to resort to administrative courts to

claim their salaries and compensation for damages resulting from delayed payment. The employment system includes the right to retirement in its two forms (by force of law and by administrative decision of disability), with the pension subject to a five-year statute of limitations and a 15-year waiting period for the right to the pension. In addition, the employee is entitled to a number of different types of leave (annual, sick, emergency, marriage, Hajj, and maternity) and weekly rest days. Finally, the legislator provides the public employee with the necessary protection through healthcare and insurance against occupational hazards and diseases.

Keywords: Public employee, leave, salary, retirement, public service.

المقدمة:

يُعد الموظف العام العمود الفقري للنشاط الإداري للدولة، فهو الأداة التي بموجبها تنجز الإدارة أعمالها. فهو بحق الآلية الرئيسية التي تمارس الدولة من خلالها أعمالها، بل هو العقل المدبر للعملية الإدارية؛ فنجاح الدولة يقاس بجودة إدارتها، وجودة الإدارة مبنية على جودة الأداء الوظيفي للموظف العام. وأمام هذه الأهمية التي يتمتع بها الموظف العام لأداء العمل الوظيفي في الدولة، من حيث كونه أداة الدولة الرئيسية في تنفيذ القوانين واللوائح والقرارات، وتنفيذ السياسة العامة لمؤسسات الدولة، فإن المشرع الإداري كفل له العديد من الحقوق المادية والمعنوية التي تضمن له الاستمرار في أداء العمل الوظيفي بانتظام واطراد وبجودة عالية، ولعل على رأس هذه الحقوق حقه في المرتب الوظيفي، وحقه في المرتب التقاعدي، وحقه في الإجازات والراحات والتأمينات والرعاية الصحية. ولأهمية هذا الموضوع ونظراً لشح كتب الفقه التي تتناول هذه الحقوق في ظل أحكام قانون علاقات العمل الجديد رقم (12) لسنة 2010م ولائحته التنفيذية، وكذلك في ظل ما استقر عليه قضاء المحكمة العليا بالخصوص، سيما في بيان ماهية هذه الحقوق وشروط استحقاقها، عزمنا الأمر على تناول هذا الموضوع في ثلاثة مباحث؛ نخصص المبحث الأول لتناول حق الموظف في المرتب الوظيفي، والمبحث الثاني نتناول فيه حق الموظف في المرتب التقاعدي، أما المبحث الثالث فنتناول فيه حق الموظف في الإجازات والراحات والتأمينات والرعاية الصحية والاجتماعية.

المبحث الأول: المرتب الوظيفي

نصت المادة (142) من القانون رقم (12) لسنة 2010م على وجوب أن يتمتع الموظف بكافة الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون، ولا يجوز حرمانه منها، ولعل على رأس هذه الحقوق المرتب، فالمرتب يمثل استحقاقاً أساسياً للموظف فبه يعيش هو وأفراد أسرته، لذلك أصدر المشرع العديد من التشريعات التي تضمن عدم تقاعس الإدارة في صرفه في وقته ودون النزول عن الحد الأدنى المقرر له. وللأهمية سنتولى في هذا المبحث التعرض لتحديد مدلول المرتب الوظيفي في المطلب الأول، وفي المطلب الثاني نتعرض لتحديد مكونات المرتب الوظيفي، أما في المطلب الثالث فنتعرض لتناول الضوابط القانونية التي تحكم استحقاق المرتب الوظيفي.

المطلب الأول: مدلول المرتب الوظيفي اختلف الفقه في تحديد مدلول المرتب الوظيفي، فذهب البعض من الفقه المصري إلى تعريفه بأنه: "ما يتقاضاه العامل شهرياً من مبالغ نقدية مقابل العمل بالوظيفة" (الطماوي، 1976، ص. 414؛ الظاهر، 1998، ص. 226). أما الفقه الليبي فقد ذهب البعض منه إلى تعريف المرتب الوظيفي بأنه: "المستحق المالي الشهري الذي تقرره القوانين واللوائح والذي يتقاضاه الموظف نظير قيامه بمهام الوظيفة المعين فيها اعتباراً من تاريخ تسلمه للعمل" (مسكوني، 1974، ص. 357). وذهب البعض الآخر من الفقه الليبي إلى تعريفه بأنه: "المزايا المالية التي تقررها القوانين واللوائح، والتي يستحقها الموظف

شهرياً نظير قيامه بأعباء الوظيفة المعين فيها اعتباراً من تاريخ استلامه لعمله" (الحراري، 1998، ص. 52؛ معتوق، 2024، ص. 101).

أما المشرع فقد عرف المرتب في المادة الخامسة من القانون رقم (12) لسنة 2010م بأنه: "المرتب الأساسي مضافاً إليه سائر العلاوات والبدلات والحوافز والمكافآت والمزايا المالية الأخرى المقررة بموجب التشريعات النافذة، والتي تدفعها جهة العمل للعاملين بصورة مباشرة أو غير مباشرة."

من التعريف السالف للمرتب يتضح أن مدلول المرتب يعني المرتب الكامل، وهو يشمل المرتب الأساسي للموظف مضافاً إليه سائر العلاوات والبدلات والحوافز والمكافآت والمزايا المالية الأخرى المستحقة له بموجب تشريعات الوظيفة العامة والتي تدفعها جهة العمل للموظف بشكل ثابت ومنتظم.

المطلب الثاني: مكونات المرتب الوظيفي من خلال التعريف الذي ساقه المشرع الليبي لمدلول المرتب الكامل في المادة الخامسة يتبين أن المرتب الكامل للموظف يشتمل على المكونات المالية الآتية:

البند الأول: المرتب الأساسي: هو المقابل المالي المقرر للوظيفة التي يشغلها الموظف بالوحدة الإدارية حسب جداول المرتبات المعمول بها بما يتناسب والجهد المبذول في إنجاز واجبات الوظيفة وحجم المسؤوليات المترتبة على القيام بأعبائها (قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010، المادة 5).

البند الثاني: العلاوات: هي الاستحقاقات المالية التي تقررها تشريعات الوظيفة العامة للموظف إضافة لمرتبه الأساسي تقديرًا له أو دعمًا له لمواجهة الزيادة في أعباء الوظيفة العامة (جمال الدين، 2004، ص. 298)، وهي تصنف إلى ثلاثة أنواع: علاوة سنوية، وعلاوة تشجيعية، وعلاوة نوعية. للأهمية سنولى تناول كل منها على حدة:

النوع الأول: العلاوة السنوية: هي علاوة تتضمن فائضاً مالياً معيناً تمنح للموظف كل سنة، وتمنح من أول الشهر التالي لانقضاء سنة من تاريخ شغل الوظيفة لأول مرة أو من تاريخ منح العلاوة السنوية السابقة (قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010، المادة 143). ويستثنى من ذلك الموظفين العاملات لبعض الوقت فإنهن يستحقن العلاوة السنوية كل عامين، وهي حق للموظف لا يجوز لجهة الإدارة حجبها عنه استناداً إلى نص المادة (143) من القانون السالف ذكره.

النوع الثاني: العلاوة التشجيعية: هي علاوة تتضمن فائضاً مالياً معيناً تمنح للموظف تشجيعاً له ليبذل قصارى جهده في أداء الوظيفة المكلف بها، وهي ليست حقاً مكتسباً، بل رخصة منحها المشرع للإدارة بموجب نص المادة (144) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م، والمادة (129) من لائحته التنفيذية. حيث يجوز للإدارة المختصة منح الموظف علاوة تشجيعية تعادل ضعف العلاوة السنوية المقررة، تستحق من تاريخ أول الشهر التالي لصدور قرار المنح، وذلك إذا توافرت الشروط التالية:

أن تكون كفاءة الموظف قد قُدرت بدرجة ممتاز في السنتين الأخيرتين إذا كان من غير موظفي الإدارة العليا. أن يكون الموظف قد بذل خلال هاتين السنتين جهداً غير عادي له أثره في تحقيق أهداف الجهة الإدارية. ألا تمنح هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين.

ألا يزيد عدد الموظفين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة مالية واحدة على (5%) من عدد موظفي كل وحدة إدارية.

يتم منح هذه العلاوة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بالنسبة إلى شاغلي الوظائف القيادية، وبقرار من الوزير المختص أو من له صلاحياته في الوحدة الإدارية بالنسبة إلى شاغلي الوظائف الإدارية الأخرى.

يتم منح هذه العلاوة في حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية العامة.

النوع الثالث: العلاوة النوعية: هي علاوة تتضمن فائضاً مالياً معيناً، تمنح للموظف إضافة إلى مرتبه وبصفة مستقلة عن العلاوة السنوية والتشجيعية؛ مثل علاوة العائلة، وعلاوة السكن، وعلاوة التميز، وعلاوة السفر والمبيت، وأي علاوات أخرى يقرها المشرع للموظف مراعاة لمقتضيات وظروف العمل الوظيفي. وستعرض لهذه العلاوات بشيء من الشرح:

علاوة العائلة: تم إقرارها بموجب القانون رقم (27) لسنة 2013م، حيث نص هذا القانون على أنه يستحق كل ليبي وليبية لم يكمل الثامنة عشرة منحة شهرية بقيمة قدرها مئة دينار، ويتم إيقاف صرفها بالنسبة للذكور عند بلوغ سن الثامنة عشرة وبالنسبة للإناث حتى الزواج أو حصولهن على مرتب أو منحة أو علاوة وما في حكمها، كذلك تستحق كل ليبية متزوجة ولا تتقاضى أي مرتب أو منحة أو علاوة وما في حكمها منحة شهرية قدرها مئة وخمسون ديناراً.

علاوة السكن: تم إقرارها بموجب المادة (140) من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م، وتمنح للموظف والموظفة ويحدد قيمتها بقرار من مجلس الوزراء، ويكون استحقاقها على النحو التالي:

أ. لا تستحق العلاوة إلا لأحد الزوجين، وفي هذه الحالة تصرف لمستحق أكبر العالوتين.
ب. إذا كان الموظف أعزب خفضت العلاوة المستحقة طبقاً للدرجة الوظيفية التي يشغلها إلى النصف.
ج. يُعتبر في حكم المتزوج الأرملة أو المطلقة أو المطلقة إذا كان لأيهما ولد أو أولاد قصر يقيمون معهم ويتولون إعالتهم فعلياً، مع وجوب تقديم المستندات التي تثبت الحالة الاجتماعية والإعالة طبقاً للتشريعات النافذة.

حالات عدم الاستحقاق: نصت المادة (141) من اللائحة على الحالات التي لا يستحق فيها الموظف علاوة السكن وحصرها في: (أ) إذا خصص له سكن وظيفي ولم يقيم فيه. (ب) إذا تغيب في الخارج في مهمة رسمية أو بعثة أو إجازة دراسية لمدة تزيد على السنة وكان مصحوباً بعائلته. (ج) إذا كان يتقاضى علاوة سكن أو خصص له مسكن بمقتضى تشريع آخر.

علاوة التمييز: تم إقرارها بموجب المادتين (127) و(131) من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م، وتصنف إلى نوعين:

النوع الأول: علاوة تمييز تخص شاغلي الوظائف القيادية: حيث أجازت المادة (127) منح علاوة تمييز لشاغلي الوظائف القيادية تحدد نسبتها بجدول المرتبات، كما يمنحون وسيلة من وسائل النقل والاتصالات التي تساعد على أداء المهام، وأجازت أن تُعطى أتعاب المحاماة بالنسبة للموظف الذي يتعرض للمحاكمة أو الاتهام أمام الجهة القضائية والتأديبية من حساب الجهة التابع لها إذا كان سبب المحاكمة يتعلق بوظيفته المكلف بها، فإذا أسفرت الإجراءات عن إدانته استُردت منه قيمة الأتعاب.

النوع الثاني: علاوة تمييز تخص أعمالاً ووظائف معينة: أجازت المادة (131) عند الاقتضاء ولأسباب موضوعية تمييز أي أعمال أو وظائف بتقرير نسبة مئوية من المرتب الأساسي إضافة إلى جداول المرتبات المطبقة بقرار من مجلس الوزراء.

علاوة المبيت: تم إقرارها بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (1429/1م) المعدل بالقرار رقم (2002/33م) بشأن لائحة الإيفاد وعلاوة المبيت، ويشترط لاستحقاقها أن يكون الموظف مكلفاً بمهمة رسمية مؤقتة ليست من طبيعة عمله اليومي العادي.

وفي هذا الصدد استقر قضاء المحكمة العليا في حكمها الصادر بتاريخ 13 فبراير 2011م الذي جاء فيه: "إن المادة الخامسة من القرار رقم 1 لسنة 1429م بشأن لائحة الإيفاد وعلاوة المبيت قد نصت على شروط استحقاق علاوة السفر والمبيت، ومن بين هذه الشروط أن يكون الموظف مكلفاً بمهمة رسمية، والمهمة الرسمية تكون على سبيل الاستثناء من أداء العمل العادي في مكان العمل ولا تكون هذه المهمة من طبيعة العمل اليومي العادي للموظف" (المحكمة العليا الليبية، 2011، ص. 67؛ انظر أيضاً: المحكمة العليا الليبية، 2007، ص. 632).

وبموجب المادة (10) من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م، فإن الموظفين العاملات لبعض الوقت يستحقن نصف المبلغ المقرر للعلاوة النوعية ما عدا علاوتي السكن والعائلة.

البند الثالث: المكافآت: هي فائض مالي يمنح للموظف إضافة إلى مرتبه بشكل مؤقت تشجيعاً له عن أعمال جلية قام بها لصالح الجهة الإدارية، أو قدم بحثاً مميّزاً حقق اقتصاداً في النفقات أو تحسيناً لطرق العمل، وذلك بحد أقصى مقداره ثلاثة أشهر في السنة المالية، ويصدر قرار منحها من رئيس مجلس الوزراء لشاغلي الوظائف القيادية، ومن الوزير المختص أو من له صلاحياته لشاغلي الوظائف الأخرى (عبدالحاميد، 2023، ص. 125؛ معتوق، 2024، ص. 103).

البند الرابع: العمل الإضافي: عرفت المادة الخامسة من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م العمل الإضافي بأنه: "العمل الذي يُنفَّذ في الساعات التي تزيد على ساعات العمل الأساسية المقررة قانوناً". وقد أوضحت المادة (128) من اللائحة التنفيذية أحكام العمل الإضافي حيث نصت على أنه يجوز عند الضرورة وبموجب قرار من الوزير المختص أو رئيس المصلحة أو من في حكمهما بناءً على توصية الرئيس المباشر، تشغيل العاملين بعد ساعات الدوام الرسمي لتعويض النقص النوعي أو لأداء اختصاصات مضافة أو لإنجاز أعمال تتسم بطابع الاستعجال، وتطبق أحكامه على جميع العاملين بالجهاز الإداري دون النظر إلى درجتهم الوظيفية.

هذا وقد فوضت اللائحة التنفيذية مجلس الوزراء في تحديد القيمة المالية للعمل الإضافي وشروط استحقاقه وعدد الموظفين المسموح بتكليفهم به مقارنة بإجمالي عدد الموظفين بالوحدة الإدارية. وبناءً على ما سلف، أصدر مجلس الوزراء قراره رقم (21) لسنة 2013م بشأن تنظيم العمل الإضافي، حيث حدد القرار شروط العمل الإضافي على النحو التالي: ألا تتجاوز نسبة الموظفين المكلفين بالعمل الإضافي في الشهر الواحد (20%) من مجموع العاملين بالوحدة الإدارية.

ألا تزيد ساعات العمل الإضافي على ثلاث ساعات يومياً.
ألا تكون ساعات العمل الإضافي متصلة بساعات العمل الفعلية.
المطلب الثالث: الضوابط القانونية التي تحكم استحقاق المرتب الوظيفي يخضع المرتب والمزايا المالية الملحقة به بموجب القواعد العامة للتشريعات الوظيفية لعدة ضوابط تحكم استحقاقه، منها: الضابط الأول: تطبيقاً لقاعدة "أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية لائحية"، تكتسب الإدارة المختصة سلطة تقديرية في تعديل المرتب بالزيادة أو النقصان دون الرجوع إلى الموظف متى كان تصرفها في إطار القانون وروعي فيه مبدأ المساواة بين جميع الموظفين، وكذلك الحال عند صرفها للعلاوات والمكافآت والمزايا المالية الأخرى.

الضابط الثاني: يستحق الموظف مرتبه من تاريخ مباشرته الفعلية للعمل وحتى تاريخ صدور قرار بإنهاء عمله بالوظيفة التي يشغلها.

وفي هذا الشأن، ذهب قضاء المحكمة العليا في العديد من أحكامها إلى إقرار هذا المبدأ؛ منها حكمها الصادر بتاريخ 10 يونيو 2007م الذي جاء فيه: "... إن المناط في استحقاق الموظف لأجره هو قيامه بالعمل المكلف به" (المحكمة العليا الليبية، 2007ب، ص. 575).

وعلى النهج نفسه سار القضاء المدني بالمحكمة العليا في حكمه الصادر بتاريخ 18 نوفمبر 2007م الذي جاء فيه: "... من المستقر عليه في قضاء هذه المحكمة وقانون العمل أن الأجر مقابل العمل..." (المحكمة العليا الليبية، 2007أ، ص. 2070).

وبناءً على ما تقدم، يسقط حق الموظف في المرتب إذا تغيب عن أداء عمله دون إجازة ممنوحة له أو عذر مشروع تقبله جهة الإدارة؛ وهو ما نصت عليه المادة (36) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م بقولها: "يحرم الموظف أو العامل من مقابل عمله أو مرتبه عن المدة التي ينقطع فيها عن العمل بغير إجازة مخصص له بها مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية".

واستقر قضاء المحكمة العليا في أحكام عدة على هذا الاتجاه؛ منها حكمها الصادر بتاريخ 20 نوفمبر 2019م الذي جاء فيه: "... إن الفقرة (د) من المادة (5) من القانون رقم (12) لسنة 2010م بإصدار قانون علاقات العمل ولائحته التنفيذية وتعديلاتها، قد عرفت المرتب الأساسي بأنه (المقابل المالي المقرر للوظيفة التي يشغلها الموظف بما يتناسب والجهد المبذول في إنجاز واجبات الوظيفة)، ومفاد هذا النص أن الأجر مقابل العمل الذي يقوم به الموظف وينجزه، فإذا انقطع أو تغيب عن العمل بدون مبررات قانونية تقبلها جهة الإدارة، فإنه لا يحق له المطالبة بالأجر الذي لا يؤخذ إلا بحقه وهو العمل..." (المحكمة العليا الليبية، 2019).

وكذلك حكمها الصادر بتاريخ 12 يناير 1992م الذي جاء فيه: "المشرع قد قرر حرمان كل موظف من مرتبه عن مدة انقطاعه عن العمل إلا إذا قدم الموظف عذراً مقبولاً يبرر انقطاعه عن العمل ويقتنع به رئيس المصلحة" (المحكمة العليا الليبية، 1992، ص. 60).

استثناء خطأ الإدارة: تجدر الملاحظة أنه إذا كان توقف الموظف عن أداء عمله راجعاً إلى خطأ صادر من جهة العمل—كأن تكون قد أوقفته عن العمل أو أوقفت صرف مرتباته دون سند من القانون—فإن توقف الموظف أضحي بسبب راجع إلى الإدارة، مما يتوجب عليها تحمل تبعه خطئها وصرف مرتباته المستحقة. فإن لم تفعل، كان للموظف حق اللجوء إلى القضاء الإداري لإلزامها بالصرف.

وفي هذا الإطار استقر قضاء المحكمة العليا في حكمها الصادر بتاريخ 18 ديسمبر 1993م على أنه: "... وحيث إن مناط العمل بهذه النصوص هو حالة الانقطاع الاختياري للموظف عن مباشرة عمله مدة خمسة عشر يوماً بدون إذن، ولا تسري على الحالات التي تتخذ فيها جهة الإدارة التابع لها الموظف إجراءً من جانبها بوقفه عن العمل أو بوقف مرتبه، لأنه في هذه الحالة ينعدم الغياب الاختياري ويصبح انقطاع الموظف عن عمله سببه الإجراء الصادر عن الجهة التابع لها وهو ما جرى به قضاء هذه المحكمة" (المحكمة العليا الليبية، 1993، ص. 50).

كما أكد القضاء المدني بالمحكمة العليا هذا الاتجاه في حكمه الصادر بتاريخ 17 أبريل 2011م بقوله: "... إن القاعدة هي أن استحقاق العامل للأجر مرتبط بأدائه العمل، إلا أنه من المقرر أنه إذا كان سبب عدم قيام العامل بالعمل راجعاً إلى خطأ رب العمل مع استبعاد العامل لأداء العمل، فإن العامل في هذه الحالة يستحق الأجر المتفق عليه في العقد" (المحكمة العليا الليبية، 2011ب، ص. 156).

الضابط الثالث: يسقط حق الموظف في المرتب طبقاً للمادة (158) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م إذا حُبس تنفيذاً لحكم جنائي طيلة مدة الحبس (عبيد، 1970، ص. 19)، ولا تحسب هذه المدة في أقدمية الدرجة أو استحقاق العلاوة السنوية أو الإجازة. غير أنه إذا ألغي الحكم الجنائي أمام المحكمة الأعلى درجة وأسفرت الإجراءات الجنائية عن عدم إدانته وتبرئته مما أسند إليه، وجب صرف كامل مرتباته المستحقة حتى لا يضار الموظف في مصدر رزقه. أما إذا كان الحبس احتياطياً، فيصرف له نصف المرتب طوال مدة الحبس الاحتياطي؛ فإن أسفرت الإجراءات القضائية عن براءته صُرف له النصف الآخر، وإن أسفرت عن إدانته أوقف صرف نصف المرتب ولا يُسترد منه ما كان قد صُرف له.

وقضت المحكمة العليا في حكمها الصادر بتاريخ 6 أبريل 1983م بما يلي: "إن المشرع استثنى من قاعدة الأجر مقابل العمل الحالات التي ينقطع فيها الموظف عن مباشرة عمله بسبب حبسه أو وقفه عن العمل... على أن يصرف له مرتبه في هذه الحالات إن أسفرت الإجراءات التأديبية أو الجنائية عن عدم إدانته أو عدم إقامة الدعوى ضده، وأن الحكمة من هذه النصوص أن لا يضار الموظف في مصدر رزقه بسبب إجراءات تتخذ ضده وتمنعه من الوفاء بالتزامه بأداء واجبات وظيفته والقيام بأعبائها وتنتهي تلك الإجراءات ببراءته أو بعدم إقامة الدعوى ضده..." (المحكمة العليا الليبية، 1983، ص. 41).

مناقشة اتجاه قضائي حديث: ختاماً، نود الإشارة إلى أنه في الوقت الذي ذهبت فيه المحكمة العليا إلى وجوب صرف المرتبات المستحقة للموظف إذا أسفرت الإجراءات عن عدم إدانته، فقد عادت في حكم آخر وانتهت إلى أن تقييد حرية الموظف من قبل جهة أمنية دون محاكمة لا يترتب عليه التزام جهة عمله بصرف مرتباته

خلال مدة الإيقاف، وذلك بموجب حكمها الصادر بتاريخ 19 مارس 2013م الذي جاء فيه: "إن الأصل في استحقاق الموظف لمرتبه هو قيامه بأعباء وظيفته، وحالات الاستحقاق التي تخرج عن هذا الأصل نص عليها القانون كالإجازة والمرض والحج والزواج، أما تقييد حرية الموظف دون محاكمة من قبل جهة أمنية فليست حالة من هذه الحالات، ولا تلتزم جهة الإدارة التابع لها الموظف الموقوف بصرف مرتباته عنها..." (المحكمة العليا الليبية، 2013، ص. 52).

ونرى أن ما انتهت إليه المحكمة العليا في هذا الحكم الأخير يجانب الصواب؛ وسند ذلك أن الموظف احتجز من قبل جهاز الأمن الداخلي—وهو جهة ضبئية تملك صفة مأمور الضبط القضائي تابعة للوزارة المعنية بحفظ الأمن والسلطة التنفيذية—وبالتالي فإن احتجاز الموظف لعدة سنوات دون تقديمه للنيابة العامة بصفتها الأمانة على الدعوى العمومية يجعله في حكم من لم تُقم الدعوى الجنائية ضده، مما يوجب على الإدارة صرف مرتباته خلال مدة الاحتجاز تطبيقاً لأحكام تشريعات الوظيفة العامة.

الضابط الرابع: إذا تحصل الموظف على مرتبات أو مزايا مالية غير مستحقة، كان لجهة الإدارة—مهما طال الزمن—أن تطالبه بردها؛ لأن المال العام لا يجوز التصرف فيه أو تملكه بالتقادم. وفي حال امتناعه، تتخذ الإدارة ضد الإجراءات التنفيذ الجبري دون حاجة إلى حكم قضائي، كالحجز الإداري على ممتلكاته أو الحجز على مرتبه في حدود لا تتجاوز ربع المرتب، مع أولوية دين النفقة عند التعدد (قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010، المادتان 50 و165).

وأكدت المحكمة العليا ذلك في حكمها الصادر بتاريخ 5 ديسمبر 2010م الذي جاء فيه: "إن صندوق التقاعد شخص من أشخاص القانون العام وأمواله مخصصة لمصلحة عامة... وأن هذه الأموال باعتبارها أموالاً عامة لا يجوز التصرف فيها أو تملكها بالتقادم..." (المحكمة العليا الليبية، 2010).

غير أن الدائرة الإدارية بالمحكمة العليا كان لها حكم مخالف ينتهي إلى أن المال العام يسري عليه التقادم الخمسي إذا كان في صورة حق دوري متجدد لم يُطالب به خلال خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق، حيث جاء في حكمها الصادر بتاريخ 28 يناير 2007م: "... المعاش الضماني من الحقوق الدورية المتجددة التي تتقادم بخمس سنوات، ولما كان ما يطالب به صندوق الضمان الاجتماعي جزءاً من المعاش الضماني الذي كان يصرف للمطعون ضده -علاوة العمل الإضافي- ولم يقدم ما يثبت اتخاذه لأي إجراء من الإجراءات الفاطعة لتقادم هذا الحق المنصوص عليه في المادة (370) من القانون المدني، فإن نعيه على الحكم المطعون فيه في هذا الشأن يكون قائماً على غير أساس حرياً بالرفض" (المحكمة العليا الليبية، 2007، ج. ص. 124). ويتطلب هذا التعارض انعقاد دوائر المحكمة العليا مجتمعة لرفعه، والاعتماد على ترجيح عدم جواز تملك الأموال العامة أو الحسابات الهادفة للمنفعة العامة بالتقادم.

الضابط الخامس: رسم المشرع الليبي في اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل وضعاً خاصاً للمرأة، حيث رخص للإدارة تشغيل المرأة بعض الوقت (أربع ساعات يومياً) مقابل منحها (60%) من المرتب الأساسي المقرر للعاملات بنظام الوقت الكامل، ونصف المبلغ المقرر لعلاوة التدريس والعلاوات الأخرى باستثناء علاوتي السكن والعائلة فتستحقهما كاملتين، مع احتساب كل سنتي خدمة بمثابة سنة خدمة كاملة لأغراض الترقيات والعلاوة السنوية (اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010، المواد 4-10).

الضابط السادس: ينحصر الاختصاص الولائي للقضاء الإداري بنظر دعاوى الموظفين المتعلقة بالمرتبات في المنازعات الخاصة بسبب الاستحقاق أو بقدر المرتب أو الوفاء به أو انقضائه. فإذا لم يكن سبب الاستحقاق أو القدر محل منازعة وأقرت به جهة الإدارة، فإن الاختصاص ينعقد للقضاء العادي صاحب الولاية العامة؛ وفقاً لما استقر عليه حكم المحكمة العليا الصادر بتاريخ 15 ديسمبر 2015م (المحكمة العليا الليبية، 2015).

الضابط السابع: إذا امتنعت الإدارة عن صرف المرتبات المستحقة للموظف منازعة إياه في سبب الاستحقاق أو القدر أو الوفاء، كان للموظف رفع دعوى للمطالبة بمرتباته خلال مدة لا تتجاوز خمس سنوات من تاريخ

الاستحقاق، وإلا سقط حقه في سماع الدعوى بالتقادم استناداً إلى المادة (362) مدني باعتباره من الحقوق الدورية المتجددة، وكذلك الحال بالنسبة لمقابل العمل الإضافي وفق القضاء المستقر.

رأي فقهي: * نرى أن مقابل العمل الإضافي لا يتسم بالدورية والتجدد؛ إذ يُمنح نظير القيام بعمل محدد وموَّقت بطبيعته، ومن ثم لا يسري عليه التقادم الخمسي المنصوص عليه في المادة (362) مدني.

وينقطع التقادم بالمطالبة القضائية (المادة 370 مدني)، كما ينقطع بالمطالبة الإدارية (الطلب الموجه للإدارة)، وهو ما أكدته المحكمة العليا في حكمها الصادر بتاريخ 14 مارس 2017م بقولها: "... وإن كانت المادة 370 من القانون المدني قد نصت على أن المطالبة التي تقطع التقادم هي المطالبة القضائية، إلا أن مقتضيات النظام الإداري قد انتهت بالفقه والقضاء الإداريين إلى تقرير قاعدة أكثر تيسيراً في علاقة الدولة بموظفيها... والتي تقضي بأن يقوم مقام المطالبة القضائية في قطع التقادم الطلب الذي يقدمه الموظف إلى جهة الإدارة المختصة متمسكاً فيه بحقه مطالباً بأدائه" (المحكمة العليا الليبية، 2017).

غير أنه يجدر بنا في هذا المقام الإشارة إلى أن الدائرة المدنية بالمحكمة العليا كان لها رأي آخر بخصوص تقادم حقوق العمال؛ إذ لم تعدد بالمطالبة الإدارية في قطع التقادم، حيث جاء في حكمها الصادر بتاريخ 10 يناير 2011م ما نصه: "إن نص المادة (370) من القانون المدني يقضي بأنه (ينقطع التقادم بالمطالبة القضائية ولو رفعت إلى محكمة غير مختصة، وبالتبعية، والحجز، وبالطلب الذي يتقدم به الدائن لقبول حقه في التقليل أو في التوزيع، وبأي عمل يقوم به الدائن للتمسك بحقه أثناء السير في إحدى الدعاوى)، وقد حدد النص الأمور التي تقطع التقادم على سبيل الحصر وعلى نحو يمنع أي قياس، ولم يكن من بين تلك القواطع تقديم طلب تسوية الوضع الوظيفي إلى جهة العمل. وإذا حاد الحكم المطعون فيه عن هذا النظر واعتبر تقديم طلب إلى جهة العمل لغرض تسوية الوضع الوظيفي قاطعاً للتقادم... فإنه يكون مخالفاً للقانون وقاصر التسبيب، ولا يجديهِ في ذلك استناده إلى ما قرره دائرة القضاء الإداري بالمحكمة العليا" (المحكمة العليا الليبية، 2011، ص. 99).

تقادم المكافآت: أما بخصوص المكافآت، فإن المطالبة بها لا يسري عليها التقادم الخمسي المنصوص عليه في المادة (362) من القانون المدني؛ لأنها ليست من الحقوق الدورية المتجددة، بل هي مؤقتة بطبيعتها. وإلى هذا استقر قضاء المحكمة العليا في حكمها الصادر بتاريخ 27 مايو 2007م الذي جاء فيه: "... إن المكافأة التي يطالب المطعون ضده بصرفها ليست من الحقوق الدورية المتجددة فهي مؤقتة بطبيعتها... ولما كان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر واتخذ أساساً للرد على الدفع الذي أثارته جهة الإدارة بسقوط الحق المطالب به بالتقادم الخمسي، فإن النعي عليه يكون قائماً على غير أساس حرياً بالرفض" (المحكمة العليا الليبية، 2007د، ص. 537).

علاوة المبيت: وكذلك الحال بخصوص علاوة المبيت؛ فبالنظر إلى أنها تُمنح نظير القيام بعمل محدد وموَّقت، فإنها لا تُعد من الحقوق الدورية المتجددة، ولا يسري عليها التقادم الخمسي المنصوص عليه في المادة (362) مدني. وقد استقر قضاء المحكمة العليا في حكمها الصادر بتاريخ 24 يونيو 2007م على أنه: "... إن علاوة المبيت التي يطالب بها المطعون ضدهم... لا تتسم بالدورية والتجدد... وإنما تُمنح نظير القيام بعمل محدد وموَّقت، وبالتالي فإنها تكون غير دورية ولا متجددة، وهو ما يخضعها للقاعدة العامة في سقوط الالتزام والتي تقضي بتقادمه بانقضاء خمس عشرة سنة" (المحكمة العليا الليبية، 2007هـ، ص. 632).

وبناءً على ما تقدم، نخلص إلى أن المطالبة القضائية بالحقوق المالية التي يستحقها الموظف تجاه الإدارة أمام القضاء الإداري يتوجب أن تتم خلال خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق إذا كانت من الحقوق الدورية المتجددة (كالمرتب الأساسي، ومقابل العمل الإضافي، والعلاوة السنوية، وعلاوة السكن). أما إذا كانت من غير الحقوق الدورية المتجددة، فلا يسري عليها التقادم الخمسي، بل يخضع للمدة العامة وهي خمس عشرة سنة من تاريخ الاستحقاق (كالمكافآت وعلاوة المبيت).

الضابط الثامن: للموظف الحق في المطالبة بالتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت به جراء تأخر الإدارة في صرف مرتباته، بشرط إثبات أن هذا التأخير ناتج عن تعسف الإدارة وتعتتها وإصرارها على احتجاز مرتباته وحرمانه منها دون سند من القانون، وأن يترتب على هذا الخطأ ضرر مباشر للموظف، مع قيام رابطة السببية بين الخطأ والضرر.

وفي هذا الشأن، استقر قضاء المحكمة العليا في العديد من أحكامها؛ منها حكمها الصادر بتاريخ 24 يونيو 2007م الذي جاء فيه: "... إن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن أساس مسؤولية الإدارة عن أعمالها وقراراتها هو وجود خطأ من جانبها، وأن يلحق هذا الخطأ بصاحب الشأن ضرر، وأن تقوم علاقة سببية بين الخطأ والضرر..." (المحكمة العليا الليبية، 2007و، ص. 636).

المبحث الثاني: المرتب التقاعدي

الموظف إنسان يعتريه الضعف والوهن على مر السنوات؛ سواء أكان ذلك بسبب التقدم في السن أم بسبب المرض والإصابة التي تحول دون استمراره في أداء مهام وظيفته بكفاءة. وفي كلتا الحالتين، ينتهي مساره الوظيفي بالإحالة على التقاعد مع استحقاقه مرتبًا تقاعديًا يضمن له الحياة الكريمة مدى حياته. وسنتناول في هذا المبحث تحديد مفهوم المرتب التقاعدي في المطلب الأول، ثم نبين الضوابط القانونية التي تحكم استحقاقه في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مدلول المرتب التقاعدي عرف الفقه المرتب التقاعدي بأنه: "المبالغ والمزايا المالية التي يستحقها الموظف بمقتضى القوانين واللوائح عند انتهاء خدمته بإحالة إلى التقاعد اختياريًا أو ببلوغه السن القانونية" (الجبراني، 2005، ص. 182). كما عرفه آخرون بأن: "المبلغ الشهري الدوري المتجدد الذي يصرف من صندوق الضمان الاجتماعي نتيجة اشتراكات ضمانية كان يدفعها المضمون" (الجبراني، 2012، ص. 32).

ويُقصد بالمرتب التقاعدي قانونًا: المرتب الأساسي للمتقاعد مضافًا إليه المزايا والإضافات المالية ذات الصفة المستقرة والثابتة والمنظمة. وقضت المحكمة العليا في حكمها الصادر بتاريخ 9 يناير 2011م بما يلي: "... من المقرر أن المرتب الفعلي الذي يحسب على أساسه المعاش الضماني للمضمون المشترك يشمل مرتبه الأساسي، وما يستحقه من إضافات مالية أخرى كالعلاوات والبدلات متى كانت ذات صفة مستقرة وثابتة ومنظمة..." (المحكمة العليا الليبية، 2011ج).

وقد صنف قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م المعدل بالقانون رقم (8) لسنة 1985م المعاش الضماني إلى صنفين رئيسيين:

الصنف الأول: معاش الشيخوخة: وهو المعاش المستحق للموظف عند انتهاء خدمته لبلوغه السن القانونية المقررة للتقاعد، وهي (65) سنة ميلادية للرجال، و(60) سنة ميلادية للنساء والعاملين في الأعمال والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة، وفقًا للمادة (43) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م. فضلًا عن وجود سن تقاعد خاصة ببعض الفئات؛ كأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات المحدد سن تقاعدهم بـ (68) سنة ميلادية بموجب القانون رقم (18) لسنة 2010م، وقضاة المحكمة العليا المحدد سن تقاعدهم بـ (65) سنة ميلادية بموجب القانون رقم (33) لسنة 2012م. تجدر الإشارة إلى أن المشرع الليبي أجاز في المادة الأولى من القانون رقم (1) لسنة 2018م المعدل لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، للإدارة تمديد خدمة الموظف حتى سن السبعين بناءً على طلبه وثبوت لياقته الصحية. ويُحسب معاش الشيخوخة على أساس متوسط المرتب الفعلي للموظف خلال السنوات الثلاث الأخيرة من خدمته؛ مضروبًا في (2.5%) عن كل سنة خدمة من العشرين سنة الأولى، و(2%) عن كل سنة خدمة تالية لها، بشرط ألا يقل المعاش عن (80%) من الحد الأدنى للأجور، ولا يزيد على (80%) من متوسط المرتب الذي سوي على أساسه المعاش. كما أجاز المشرع في المادة (172/فقرة 6) من القانون رقم (12) لسنة 2010م للموظف تقديم طلب للتقاعد الاختياري (المبكر)

متى بلغت مدة خدمته المحسوبة عشرين سنة دون الاشتراط ببلوغ سن التقاعد (أبوزيد، 1995، ص. 162). وكذلك منح القانون رقم (1) لسنة 2022م العاملين بالشركات العامة والشركات التي تساهم فيها الدولة الحق ذاته متى بلغت خدمتهم عشرين سنة.

الصنف الثاني: معاش العجز: وهو الناتج عن إصابة الموظف بعاهة أو مرض يمنعه من أداء عمله الوظيفي، وهو على نوعين:

إذا كان المرض أو العاهة ناتجاً عن إصابة عمل أو مرض مهني: إذا أدت الإصابة إلى عجز كلي عن الكسب استحق الموظف معاشاً كاملاً، وإذا أدت إلى عجز جزئي استحق معاشاً جزئياً أو إعانة مقطوعة بحسب درجة العجز. وتقدر القيمة بحيث لا يقل المرتب الكامل عن المرتب الأساسي مضافاً إليه نصف مرتب آخر شهر سُدّدت عنه الاشتراكات قبل العجز، على ألا يتجاوز (100%) من ذلك المرتب. ويُقدر المعاش الجزئي بنسبة العجز مقارنة بالمعاش الكامل، في حين تُقدر الإعانة المقطوعة بنسبة العجز مقارنة بمرتب سنة كاملة.

إذا كان المرض أو العاهة ناتجاً عن سبب خارج عن إصابة العمل أو المرض المهني: يجوز إحالة الموظف للتقاعد إذا بلغت نسبة العجز (60%) فأكثر؛ ويستحق حينها مرتباً تقاعدياً يُحسب على أساس (50%) من المرتب الكامل مضافاً إليه (0.5%) عن كل سنة اشتراك من العشرين سنة الأولى، و(2%) عن كل سنة تزيد على ذلك. وفي جميع الأحوال، يجب ألا يقل المعاش عن المرتب الأساسي المقرر بمدونة الضمان الاجتماعي مضافاً إليه نصف آخر مرتب استحق عنه الاشتراك قبل العجز الكلي، ولا يزيد على (80%) من المرتب المذكور (الحراري، دت، ص. 57-58).

المطلب الثاني: الضوابط القانونية التي تحكم استحقاق المرتب التقاعدي يخضع استحقاق المرتب التقاعدي لعدة ضوابط وأحكام طبقاً للقواعد العامة واستقرار قضاء المحكمة العليا، منها:

الضابط الأول: في حالة التقاعد السني، فإن المركز القانوني للموظف ينتهي بقوة القانون بمجرد وصوله للسن المحددة دون حاجة إلى صدور قرار إداري بإنهاء الخدمة. وإن صدر قرار بالخصوص، فلا يعدو كونه عملاً مادياً كاشفاً للمركز القانوني وليس منشئاً له، ومن ثم لا يجوز الطعن فيه بالإلغاء أمام القضاء الإداري (المحكمة العليا الليبية، 2007ز، ص. 669). (بالمقابل، في حالة التقاعد الناشئ عن العجز الصحي، فإن تاريخ الإحالة للتقاعد وتسوية المعاش المعتد به هو تاريخ صدور قرار الإدارة بإنهاء الخدمة وليس تاريخ صدور قرار اللجنة الطبية بالثبوت، كون قرار اللجنة هو سبب القرار الإداري ومسوغه فقط (المحكمة العليا الليبية، 2007ح، ص. 708).

الضابط الثاني: ينعقد الاختصاص الولائي بنظر المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي للقضاء الإداري. غير أن التظلم واللجوء للقضاء الإداري مقترنان بشرط إجباري سابق؛ وهو عرض النزاع ابتداءً على "لجنة المنازعات الضمانية" المشكلة بالمادة (44) من القانون رقم (13) لسنة 1980م كجهة إدارية ذات اختصاص قضائي. وتكون القرارات الصادرة عنها هي محل الطعن أمام المحكمة الإدارية. وإذا أقيمت الدعوى أمام المحكمة الإدارية مباشرة دون المرور بهذه اللجنة، وجب على المحكمة القضاء بعدم الاختصاص الولائي (المحكمة العليا الليبية، 2007ط، ص. 126). (أما إذا لم تتصل المنازعة بتطبيق قواعد الضمان ولوائحه، بل اقتصر على مجرد المماثلة والتأخير المادي في صرف المعاش المربوط، فإن الاختصاص ينحصر في القضاء المدني صاحب الولاية العامة، وليس للجنة المنازعات الضمانية أو القضاء الإداري ولاية بنظره (المحكمة العليا الليبية، 2011د، ص. 164).

الضابط الثالث: يُعد المرتب الضماني من الحقوق الدورية المتجددة التي تسقط بالمطالبة ويمنع سماع دعاواها بمضي خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق. أما بشأن استرداد الصندوق المبالغ المصروفة دون وجه حق للمضمون، فقد وقع تعارض قضائي بين ترجيح عدم التقادم باعتبارها أموالاً عامة ومخصصة للنفع العام (المحكمة العليا الليبية، 2010)، وبين تطبيق التقادم الخمسي عليها (المحكمة العليا الليبية، 2007ج، ص. 124)، مما يستوجب حسمه بدوائر المحكمة العليا مجتمعة.

الضابط الرابع: يرى قضاء المحكمة العليا أن التقادم الخمسي للمرتب الضماني ينقطع بالإقرار ولو كان ضمناً (المحكمة العليا الليبية، 2011د، ص. 165).

ملاحظة ورأي فقهي: نرى أن هذا الاتجاه القضائي يجانب الصواب؛ وذلك استناداً إلى المادة (1/362) مدني التي تنص على أن الإقرار بالحق الدوري المتجدد لا يقطع التقادم، ولأن القضاء المدني قرر سابقاً أن مدة السقوط الخمسية هي مدة منع وليست تقادماً عادياً، فلا يرد عليها الانقطاع بالإقرار أو المطالبة أو القوة القاهرة لمنع تراكم الديون (المحكمة العليا الليبية، 2004).

الضابط الخامس: يتمتع سماع الدعوى التي يكون موضوعها المنازعة في أصل استحقاق المعاش أو ربطه أو المنافع النقدية بمضي خمس عشرة سنة من تاريخ تسوية المعاش وتبليغه، وفقاً للمادة (164/فقرة 2) من لائحة معاشات الضمان الاجتماعي الصادرة بالقرار رقم (669) لسنة 1981م (المحكمة العليا الليبية، 2007، ص. 387).

الضابط السادس: عند تسوية المعاش التقاعدي في حالات التقاعد الاختياري، يُحسب المعاش استناداً إلى الدخل الصادر من جهة العمل الخاضعة لقوانين الخدمة والوظيفة العامة فقط، ولا تدخل الدخول المحصلة من الأشخاص الاعتبارية الخاصة في قاعدة الاحتساب إلا عند بلوغ سن الشيخوخة أو العجز الكلي أو إصابة العمل (المحكمة العليا الليبية، 2007ك، ص. 747).

الضابط السابع: يتكون المرتب الفعلي المحسوب على أساسه المعاش التقاعدي من المرتب الأساسي مضافاً إليه الإضافات والبدايات والعلاوات الثابتة والمستقرة والمنظمة؛ والتي حددها قرار أمين اللجنة الشعبية لصندوق الضمان الاجتماعي رقم (23) لسنة 1992م حصرياً في: علاوة المهن الخطرة، علاوة التدريس، علاوة العدوى، العلاوة الفنية، بدل طبيعة العمل، علاوة النذب والإعارة، ومقابل العمل الإضافي متى ثبت اتصاله واستقراره لمدة ستة أشهر في السنة المالية.

وإلى ما سلف، استقر قضاء المحكمة العليا في حكمها الصادر بتاريخ 9 يناير 2011م الذي جاء فيه: "من المقرر أن المرتب الفعلي الذي يُحسب على أساسه المعاش الضماني للمضمون المشترك يشمل مرتبه الأساسي، وما يستحقه من إضافات مالية أخرى كالعلاوات والبدايات متى كانت ذات صفة مستقرة وثابتة ومنظمة... وحددت المادة الأولى من قرار أمين اللجنة الشعبية لصندوق الضمان الاجتماعي رقم (23) لسنة 1992م العلاوات والبدايات والمزايا المالية الأخرى التي تُعد من عناصر المرتب الفعلي للموظف في: 1- علاوة المهن الخطرة، 2- علاوة التدريس، 3- علاوة العدوى، 4- العلاوة الفنية، 5- بدل طبيعة العمل وما في حكمها، 6- علاوة النذب والإعارة، 7- بدل العمل الإضافي متى كان له صفة الثبات والاستقرار لمدة ستة أشهر في كل سنة مالية..." (المحكمة العليا الليبية، 2011ج، ص. 48-49).

أخيراً، منح المشرع في اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م وضعاً خاصاً للموظفة التي تعمل بنظام بعض الوقت؛ حيث أوجب أن تُطبق عليها أحكام قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته واللوائح الصادرة بمقتضاه، ويسدد عنها الاشتراك الضماني على أساس مرتبها الكامل دون تخفيض إذا كان تعيينها على وظيفة بالملاك، وتحسب لها مدة الخدمة كاملة وتعامل ضمانياً على أساس مرتبها بالكامل دون تخفيض. أما إذا كان تعيينها مقابل مبلغ مقطوع، فيُسدد عنها الاشتراك الضماني على أساس متوسط ما تتقاضاه خلال الشهر، وتحسب لها مدة الخدمة كاملة وتعامل ضمانياً على أساس ما تحصلت عليه من مقابل.

المبحث الثالث: الإجازات والراحات والرعاية الصحية

الإنسان كائن حي يتعب ويمرض ويسافر ويخوض مناسبات اجتماعية ودينية قد تجبر الموظف على التوقف عن أداء أعمال وظيفته. ولذلك، ومراعاةً لكل هذه الظروف، اتجهت جل التشريعات في العالم إلى إقرار مبدأ حق الموظف في الإجازة والراحة والتأمين والرعاية الاجتماعية، ومن هذه التشريعات قانون علاقات العمل

الليبي رقم (12) لسنة 2010م ولائحته التنفيذية، اللذان تناولوا حق الموظف في الإجازة والراحة والتأمين والرعاية الصحية والاجتماعية.

ولغاية الإيضاح والبيان، سوف نتناول حق الموظف في الإجازات في المطلب الأول، ونخصص المطلب الثاني لبحث حق الموظف في الراحة والتأمينات والرعاية الصحية والاجتماعية.

المطلب الأول: حق الموظف في الإجازات أقر المشرع الليبي في قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م الحق للموظف العام في التمتع بجملة من الحقوق الإجازية؛ وهي: حقه في التمتع بالإجازة الأسبوعية، والإجازة السنوية، والإجازة الطارئة، والإجازة المرضية، والإجازات الخاصة. وسنتناول كل صنف منها على حدة:

الصنف الأول: الإجازة الأسبوعية: هي رخصة بموجبها رخص المشرع في المادة (14) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م للموظف الانقطاع عن أداء أعمال وظيفته لمدة يوم واحد من كل أسبوع وهو يوم الجمعة. ويجوز استثناءً لجهة الإدارة التعديل في موعد الإجازة الأسبوعية للموظف في حالتين:

الحالة الأولى: طبقاً للفقرة الثانية من المادة (14)، إذا كان الموظف يعمل في الأماكن البعيدة أو كانت ظروف عمله أو طبيعته تقتضي عدم الانقطاع عن العمل، فيجوز لجهة الإدارة تشغيل الموظف يوم إجازته الأسبوعية، على أن يُجمع له رصيده من الإجازات الأسبوعية والعطلات الرسمية وتُمنح له دفعة واحدة بشرط ألا تتجاوز المدة الكلية ثمانية أسابيع.

الحالة الثانية: إذا اقتضت مصلحة العمل وجوب عمل الموظف في يوم راحته الأسبوعية، وجب على جهة العمل أن تعطيه يوماً بدلاً خلال الأيام الثلاثة التالية، أو أن تدفع له -بالإضافة إلى مقابل عمله المعتاد- ما يعادل مثلي مقابله العادي في الساعة عن الساعات التي اشتغلها يوم راحته. وفي حالة تشغيله ساعات عمل إضافية لمواجهة ضغط العمل، فإنه يستحق بالإضافة إلى مقابله الأصلي مقابلاً إضافياً لا يقل عن (50%) زيادة على المقابل المعتاد، على ألا تتجاوز ساعات العمل الإضافي ثلاث ساعات في اليوم الواحد.

أخيراً، بموجب المادة (17) من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م، لا تُحتسب أيام العطلات الأسبوعية والرسمية ضمن مدة الإجازة المصرح بها إذا وقعت خلالها. كما يجوز منح إجازة ليوم العمل الواقع بين العطلة الأسبوعية والعطلة الرسمية، ويُخصم ذلك من الإجازة السنوية.

الصنف الثاني: الإجازة السنوية: هي رخصة بموجبها رخص المشرع للموظف الانقطاع عن أداء عمله لمدة معينة؛ لذا فهي حق للموظف لا يجوز لجهة الإدارة كأصل عام حرمانه منها أو تأجيلها أو قطعها إلا لضرورة مصلحة العمل (المهدوي، 1986، ص. 66). وقد أولى المشرع الليبي في قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م حماية كبيرة لهذا الحق؛ فأوجب في المادة (30) منح الموظف إجازة سنوية مقدارها ثلاثون يوماً، وترفع إلى خمسة وأربعين يوماً إذا تجاوزت مدة خدمته عشرين عاماً أو بلغ خمسين عاماً من العمر. ولا يجوز لجهة الإدارة حرمان الموظف من إجازته أو تأجيلها أو قطعها إلا بناءً على رغبة الموظف نفسه أو لضرورة تستوجبها مصلحة العمل، وفي جميع الأحوال وأسوأ الظروف يجب أن يتمتع الموظف وعلى أقل تقدير بإجازة سنوية متصلة لا تقل عن خمسة عشر يوماً. وعند انتهاء خدمة الموظف ووجود تراكم لإجازات سنوية لم يتمتع بها، فإنه يستحق بدلاً نقدياً عن أشهر الإجازة المتراكمة. ونلاحظ أنه إذا كان تأجيل التمتع بالإجازة راجعاً لرغبة الموظف، استحق التعويض النقدي عن أشهر الإجازة المتراكمة بما لا يجاوز ستة أشهر. وبمفهوم المخالفة، إذا كان تأجيل التمتع بالإجازة راجعاً لطلب جهة الإدارة، استحق الموظف التعويض النقدي عن أشهر الإجازة المتراكمة مهما بلغ عددها، ولا يسري على حق المطالبة بها التقادم الخمسي، بل التقادم الطويل؛ لأنها ليست من الحقوق الدورية المتجددة. وقد استقر قضاء المحكمة العليا في حكمها الصادر بتاريخ 10 فبراير 2008م على أن: "مقابل الإجازات التي لم يتمتع بها الموظف ويستحقها بعد انتهاء خدمته لا يُعد من الحقوق الدورية المتجددة المنصوص عليها في المادة (362) من القانون المدني، ومن ثم ينطبق عليه التقادم الطويل المنصوص عليه في المادة (1/361). كما أن الإجازة حق للموظف لا يمكن لجهة الإدارة

حرمانه منها، ومتى اختار الموظف الاستمرار في العمل ولم تمنع جهة الإدارة فإن ذلك يعني ضمناً أنها احتفظت له بإجازته، وليس بلازم أن يكون الاحتفاظ مكتوباً" (المحكمة العليا الليبية، 2008، ص. 60).

الصنف الثالث: الإجازات الطارئة: هي رخصة استثنائية منحها المشرع في المادة (31) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م للموظف؛ حيث يُرخص له التغيب عن أداء عمله إذا واجهته ظروف قاهرة منعه من الحضور، دون أن تتاح له فرصة الاتصال برئيسه في العمل للترخيص له في الغياب، مع وجوب تقديم مبرر جدي لغيابه. ولا يتجاوز مقدار هذه الإجازة ثلاثة أيام في المرة الواحدة واثنى عشر يوماً في السنة، ولا تُحسب من رصيد الإجازة السنوية، ويسقط حق الموظف فيها بمضي سنة.

الصنف الرابع: الإجازة المرضية: هي رخصة استثنائية أقرها المشرع في المادة (33) من قانون علاقات العمل، بموجبها يُرخص للموظف التغيب عن أداء أعمال وظيفته مع صرف مرتبه إذا تعذر عليه مباشرة أعماله بسبب مرض ألمَّ به. وحددت المادة المذكورة مدة الإجازة المرضية بما لا يزيد على خمسة وأربعين يوماً متصلة أو ستين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة. وتُمنح بناءً على تقرير طبي صادر عن طبيب معتمد من جهة الإدارة، وإذا كان الموظف يعمل في الخارج تُمنح الإجازة بناءً على تقرير طبي صادر عن طبيب معتمد لدى البعثة السياسية للدولة أو من يقوم مقامها. وإذا استمر مرض الموظف حتى تجاوزت الإجازة المرضية ستين يوماً خلال السنة، يُحال الموظف إلى اللجنة الطبية المختصة وتُطبق بشأنه أحكام قانون الضمان الاجتماعي. وفي جميع الأحوال وكأقصى أجل، لا يجوز أن تتجاوز الإجازة المرضية الممنوحة ثلاثة أشهر خلال السنة الواحدة. وأخيراً، فإن الإجازة المرضية وإن كانت حقاً للموظف، إلا أن جهة الإدارة تملك وحدها سلطة تحديد الجهة الطبية العامة التي ينبغي الرجوع إليها لتحديد المرض الذي يمنع الموظف من مباشرة عمله، دون أن يكون للموظف حق الاعتراض؛ بل لا يجوز للقضاء في الدعاوى المرفوعة أمامه قبول تقرير طبي من غير الجهة الطبية التي حددتها جهة العمل. وفي هذا الشأن استقر قضاء المحكمة العليا في حكمها الصادر بتاريخ 17 مايو 2009م على أن: "... الإجازة المرضية حق للموظف، إلا أن لجهة الإدارة منعا للتلاعب بها ودون إساءة استعمال السلطة تحديد الجهة الطبية العامة التي ينبغي الرجوع إليها في تحديد المرض الذي منع الموظف من مباشرة عمله، ولا يمكن للقضاء أن يحل محل جهة الإدارة في قبول تقارير طبية من غير تلك الجهة" (المحكمة العليا الليبية، 2009).

الصنف الخامس: الإجازات الخاصة: هي رخصة منحها المشرع للموظف تُجيز له الانقطاع عن مباشرة أعمال وظيفته، وهي نوعان: إجازة بمرتب، وإجازة بدون مرتب.

النوع الأول: الإجازة الخاصة بمرتب: وتغطي الحالات التالية:

الحالة الأولى: الإجازة الممنوحة للموظف أو الموظفة لأداء فريضة الحج، ومدتها عشرون يوماً، وتُمنح مرة واحدة طوال مدة الخدمة.

الحالة الثانية: الإجازة الممنوحة للموظف أو الموظفة للزواج، ومدتها أسبوعان، وتُمنح مرة واحدة طوال مدة الخدمة.

الحالة الثالثة: الإجازة الممنوحة للموظفة بسبب وفاة زوجها، ومدتها أربعة أشهر وعشرة أيام.

الحالة الرابعة: إجازة الأمومة للموظفة الحامل، ومدتها أربعة عشر أسبوعاً من التاريخ المحتمل للولادة المحدد في الشهادة الطبية، وتُمدد إلى ستة عشر أسبوعاً إذا أنجبت أكثر من طفل. وتُعد مدة لا تقل عن ستة أسابيع من الإجازة التي تلي الولادة مباشرة إلزامية لا يجوز تأجيلها أو قطعها ولو بموافقة الموظفة أو طلبها.

الحالة الخامسة: الإجازة الممنوحة للموظف أو الموظفة لأداء الامتحانات الدراسية، وتكون للمدة المقررة لأداء الامتحانات.

النوع الثاني: الإجازة الخاصة بدون مرتب: يجوز بقرار من جهة العمل المختصة منح الموظف -بناءً على طلبه- إجازة خاصة بدون مرتب في الحالات وبالشروط الآتية:

للزواج أو الزوجة إذا رُخص لأحدهما بالسفر للخارج، بشرط ألا تتجاوز المدة المرخص بها.

لأغراض العلاج للزوج أو الزوجة أو الأبناء أو الوالدين. للأسباب الأخرى التي يبديها الموظف وتقدرها جهة الإدارة؛ ويجب في هذه الحالة ألا تقل الإجازة عن شهرين ولا تزيد على سنة، إلا إذا كانت ممنوحة لغرض الدراسة أو العمل فهي قابلة للتجديد. ملاحظة تنظيمية: مدة الإجازة الخاصة بدون مرتب لا تدخل في مدة الخدمة التي يستحق عنها الموظف إجازة سنوية، كما لا يدخل ما يجاوز العامين من هذه الإجازة ضمن المدة المحسوبة للترقية والعلو السنوية. وعند عودة الموظف من إجازته الخاصة إلى عمله، يفترض أن يشغل وظيفته الأصلية إذا كانت شاغرة أو أي وظيفة شاغرة من ذات درجته بالمجموعة الوظيفية التي تتدرج فيها وظيفته، وإلا عُدَّ شاغلاً لدرجته بصفة شخصية على أن تُسوى حالته في أول وظيفة تشغر من المجموعة المشار إليها متى كانت من ذات الدرجة.

المطلب الثاني: حق الموظف في الراحة والتأمينات والرعاية الصحية والاجتماعية

أوجب المشرع في قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م ولائحته التنفيذية على جهة العمل أن تمنح الموظف فترة زمنية للراحة لأجل تناول الطعام وأداء الصلاة لمدة لا تتجاوز ساعة واحدة، مع وجوب توفير عدد مناسب من دورات المياه يُخصص جزء منها للرجال وجزء مستقل للنساء.

كما أوجب منح الموظفة خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الولادة فترة أو فترات راحة لا يقل مجموعها عن ساعة واحدة يومياً لإرضاع طفلها، وألزم جهة العمل بتوفير أماكن دور حضانة لأطفال الموظفات لرعايتهن أثناء ساعات الدوام الرسمي. كذلك أوجب المشرع على جهة العمل اتخاذ كافة الإجراءات والوسائل الممكنة التي تقي الموظف من أخطار وأمراض المهنة.

ويُقصد بأخطار المهنة: أي إصابة تلحق بالموظف وتكون ناشئة عن العمل أو تحدث أثناءه أو بسببه؛ بما في ذلك الإصابات التي تقع للموظف أثناء ذهابه إلى مقر عمله أو عودته منه، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون انحراف عن المسار الطبيعي. كذلك يُعد من أخطار المهنة الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق غير العادي بسبب العمل أو الخدمة متى توافرت الشروط المنصوص عليها في المادة (29) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (12) لسنة 2010م.

إضافة إلى ذلك، تلتزم جهة الإدارة بالتأمين على الموظفين لديها ضد أخطار وأمراض المهنة. وإذا نجم عن مرض المهنة وفاة الموظف أو عجزه الكلي عن أداء العمل، استحق الموظف أو ورثته مبلغاً نقدياً يساوي مرتبه عن أربع سنوات، على ألا يقل عن خمسة وعشرين ألف دينار ولا يزيد على مائة ألف دينار. أما إذا نجم عن المرض عجز جزئي، استحق الموظف مبلغاً نقدياً يُحسب على أساس النسبة المئوية للعجز الصادرة عن اللجان الطبية المختصة مضروبة في راتبه وقت الإصابة عن أربع سنوات، على ألا يتجاوز عشرين ألف دينار. وإذا أهملت جهة الإدارة التأمين على موظفيها، تحملت وزر إهمالها والتزمت بتعويض المصاب من ذمتها المالية المباشرة.

وتجدر الإشارة إلى أن ما تقدم لا يمنع الموظفين من الاستفادة من الأحكام والقواعد المقررة في قانون الضمان الاجتماعي.

أخيراً، إذا كان الموظفون مكلفين بعمل في منطقة نائية بعيدة عن العمران، فقد أوجبت المادة (34) من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م على جهة العمل أن توفر لهم ولأسرهم الرعاية الصحية والتعليمية، والمساكن الصحية الملائمة، والتموين والإعاشة، ووسائل مواصلات جماعية لنقلهم من وإلى مقر عملهم.

الخاتمة

غني عن البيان أن موضوع دراستنا تمحور حول حقوق الموظف العام في تشريعات الوظيفة العامة. وقد انتهينا إلى أن المشرع الليبي أولى اهتماماً بالغاً بالموظف العمومي، وعمل على ضمان تمتعه بكافة الحقوق الوظيفية المادية والمعنوية، والتي يتصدرها:

أولاً: حق الموظف في المرتب الوظيفي: ويُقصد به المرتب الأساسي مضافاً إليه سائر العلاوات والبدلات والحوافز والمكافآت والمزايا المالية الأخرى المستحقة له بموجب تشريعات الوظيفة العامة. وقد أحاط المشرع الوظيفي والقضاء الإداري المرتب الوظيفي بالعديد من الضوابط القانونية التي تحكم استحقاقه؛ منها أن الموظف يستحق مرتبه من تاريخ مباشرته الفعلية لعمله حتى تاريخ صدور قرار بإنهاء خدمته، ويسقط حقه في المرتب إذا امتنع أو تغيب عن أداء عمله دون إجازة أو عذر مشروع قبله جهة الإدارة، ما لم يكن توقفه راجعاً لخطأ صادر عن جهة الإدارة نفسها، فإذا حدث ذلك وجب عليها تحمل وزر خطئها وصرف المرتبات المستحقة للموظف. كذلك يسقط حق الموظف في نصف المرتب إذا حبس احتياطياً طوال مدة الحبس، فإذا انتهت الإجراءات القضائية إلى إدانته سقط حقه في كامل المرتب، أما إذا أسفرت عن براءته وجب على جهة الإدارة صرف كامله. وإذا امتنعت جهة الإدارة عن صرف مرتبات الموظف دون سند قانوني، كان له حق اللجوء إلى القضاء للمطالبة بها خلال مدة لا تتجاوز خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق وإلا سقط حقه في سماع الدعوى بالتقادم، ما لم ينقطع التقادم بالمطالبة القضائية أو الإدارية.

ثانياً: حق الموظف في المرتب التقاعدي: ويُقصد به المرتب الأساسي للمتقاعد وما يستحقه من إضافات مالية ذات صفة مستقرة وثابتة ومنظمة. وقد أحاط المشرع والقضاء الإداري المرتب التقاعدي بعدة ضوابط قانونية تحكم استحقاقه؛ فند التسوية يُراعي المجموع المالي المكون من المرتب الأساسي والإضافات الثابتة كالعلاوات والبدلات، ويتوجب صرفها فور إتمام التسوية. وإذا امتنع صندوق الضمان الاجتماعي عن صرف المرتبات المستحقة للمتقاعد، جاز له اللجوء إلى القضاء للمطالبة بها خلال خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق وإلا سقط حقه بالتقادم.

ثالثاً: حق الموظف في الإجازات والراحات والرعاية الصحية: وهو حق طبيعي للموظف باعتباره كائنًا حيًا يتعب ويمرض ويسافر ويخوض مناسبات اجتماعية ودينية؛ لذا كان لزاماً تمتعه بإجازة أسبوعية مدتها يوم واحد من كل أسبوع (يوم الجمعة)، وحقه في إجازة سنوية مدتها ثلاثون يوماً عن كل سنة عمل، تُرفع إلى خمسة وأربعين يوماً إذا تجاوزت مدة خدمته عشرين عاماً أو بلغ سن الخمسين. يُضاف إلى ذلك حقه في إجازة طارئة مدتها ثلاثة أيام في المرة الواحدة وبعد أقصى اثنا عشر يوماً في السنة لمواجهة الظروف القاهرة، وإجازة مرضية لا تتجاوز خمسة وأربعين يوماً متصلة أو ستين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة. كما كفل القانون إجازات خاصة بمرتب؛ كإجازة الحج (عشرون يوماً)، وإجازة الزواج (أسبوعان)، وإجازة وفاة الزوج للموظفة (أربعة أشهر وعشرة أيام)، وإجازة الأمومة (أربعة عشر أسبوعاً). وأخيراً، كفل المشرع للموظف حق التمتع بالراحات والتأمين ضد أخطار وأمراض المهنة، والرعاية الصحية والاجتماعية.

التوصيات بناءً على نتائج الدراسة وما رُصد من اتجاهات قضائية، نوصي بالآتي:

العدول عن مبدأ سقوط المرتب أثناء الحبس غير المنتهي بإدانة:

ندعو المحكمة العليا الليبية إلى العدول عن المبدأ الذي أرسته بتاريخ 19 مارس 2013م في الطعن الإداري رقم 207/56 ق، والذي يقرر أن حبس الموظف من قبل جهة أمنية دون محاكمته وإقامة الدعوى العمومية ضده لا يرتب التزاماً على جهة الإدارة بصرف مرتباته خلال مدة الحبس (المحكمة العليا الليبية، 2013).

والعودة إلى الأخذ بالمبادئ السابقة؛ كالحكم الصادر بتاريخ 6 أبريل 1983م في الطعن الإداري رقم 31/26 ق، الذي قضى بالتزام جهة الإدارة بصرف المرتبات المستحقة للموظف عن مدة انقطاعه الناتجة عن حبسه متى أسفرت الإجراءات الجنائية عن عدم إدانته أو عدم إقامة الدعوى العمومية ضده (المحكمة العليا الليبية، 1983)، وذلك للأسباب المبينة تفصيلاً في متن البحث.

العدول عن خضوع المال العام للتقادم الخمسي:

ندعو المحكمة العليا الليبية إلى العدول عن المبدأ الصادر بتاريخ 28 يناير 2007م في الطعن الإداري رقم 69/52 ق، القاضي بأن المال العام يسري عليه التقادم الخمسي إذا كان في صورة حق دوري متجدد ولم تُجر المطالبة به خلال خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق ما لم تتخذ الإدارة إجراءً قاطعاً للتقادم (المحكمة العليا

الليبية، 2007). والتمسك بالمبدأ الأحدث الصادر بتاريخ 5 ديسمبر 2010م في الطعن الإداري رقم 28/56 ق، الذي أقر بأن المال العام -حتى إن أخذ شكل الحق الدوري المتجدد- لا يسري عليه التقادم الخمسي مهما طال الزمن؛ لكون المال العام لا يجوز التصرف فيه أو تملكه بالتقادم. إعادة تكييف المقابل المالي للعمل الإضافي وتعديل أثر الضمان الاجتماعي:

ندعو المحكمة العليا بدوائرها المدنية والإدارية إلى العدول عن موقفها الذي يعُدُّ المقابل المالي للعمل الإضافي من الحقوق الدورية المتجددة الخاضعة للتقادم الخمسي؛ إذ نرى أن مقابل العمل الإضافي يفتقر لصفة الدورية والتجدد والثبات، فهو يمنح نظير عمل مؤقت مرتبط بظروف طارئة، وبالتالي لا يسري عليه التقادم الخمسي المنصوص عليه في المادة (362) من القانون المدني، بل يخضع للقاعدة العامة في سقوط الالتزام بانقضاء خمس عشرة سنة (المادة 361). وبناءً عليه، ندعو المحكمة إلى العدول عن أحكامها التي استبعدت مقابل العمل الإضافي من عناصر المرتب الفعلي المسوى على أساسه المعاش التقاعدي؛ ومنها الحكم الصادر في الطعن الإداري رقم 69/52 ق (المحكمة العليا الليبية، 2007)، والطعن رقم 103/52 ق (المحكمة العليا الليبية، 2007)، والطعن رقم 108/52 ق (المحكمة العليا الليبية، 2007)، والطعن رقم 74/53 ق (المحكمة العليا الليبية، 2007).

تحديد الطبيعة القانونية للحق الضماني وعدم جواز انقطاعه بالإقرار: ندعو المحكمة العليا إلى العدول عن المبدأ المنشور في حكمها الصادر بتاريخ 13 أبريل 2011م في الطعن المدني رقم 753/55 ق، والذي قضى بأن المرتب الضماني -وإن كان حقًا دوريًا متجددًا- يتقادم بخمس سنوات- ينقطع تقادمه بالإقرار ولو كان ضمنيًا (المحكمة العليا الليبية، 2011). ونرى جليًا عدم صواب هذا الاتجاه لسببين:

أولهما: أن صريح المادة (362) من القانون المدني يقرر أن الإقرار بالحق الدوري المتجدد لا يقطع التقادم. وثانيهما: أن قضاء المحكمة العليا نفسه استقر في الطعن المدني رقم 408/48 ق على أن مدة التقادم الخمسي المذكورة في المادة (1/362) هي مدة منع وليست مدة تقادم مسقط، ومن ثم لا يرد عليها الانقطاع بالإقرار أو بالمطالبة القضائية أو بالقوة القاهرة.

المراجع الكتب :

- أبوزيد، محمد عبد الحميد. (1995). دوام سير المرافق العامة [رسالة دكتوراه غير منشورة]. كلية الحقوق، جامعة القاهرة.
- الجبراني، خليفة علي. (2005). القضاء الإداري الليبي: الرقابة على أعمال الإدارة (ط. 1). مركز سيما للطباعة والإعلان.
- الجبراني، خليفة علي. (2012). الوجيز في شرح أساسيات قانون الضمان الاجتماعي الليبي رقم (13) لسنة 1980م (ط. 1). د. ن.
- جمال الدين، ساسي. (2004). أصول القانون الإداري. منشأة المعارف.
- الحراري، محمد عبد الله. (1998). أصول القانون الإداري الليبي (ج. 2، ط. 3). المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية.
- الطماوي، سليمان محمد. (1976). الوجيز في القانون الإداري. دار الفكر العربي.
- الظاهر، خالد خليل. (1998). القانون الإداري. دار اليسر للنشر والطباعة.
- عبد الحميد، مفتاح خليفة. (2023). النظام القانوني للموظف العام في القانون الليبي من التعيين إلى نهاية الخدمة (ط. 1). دار الفضيل للنشر والتوزيع.
- عبيد، رؤوف. (1970). مبادئ القسم العام في التشريع والعقاب المصري. دار الفكر العربي.
- مسكوني، صبيح بشير. (1974). مبادئ القانون الإداري الليبي. منشورات جامعة بنغازي.
- معتوق، محمود محمد. (2024). رقابة دوائر القضاء الإداري على أعمال الإدارة في القانون الليبي (ط. 2). دار الحكمة.
- المهدي، حسين حمودة. (1986). شرح أحكام الوظيفة العامة. المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان.

الدوريات والمجلات القضائية :

- المحكمة العليا الليبية. (2007). مجموعة أحكام المحكمة العليا: القضاء الإداري (ج. 1). المحكمة العليا.
- المحكمة العليا الليبية. (2007). مجموعة أحكام المحكمة العليا: القضاء الإداري (ج. 2). المحكمة العليا.
- المحكمة العليا الليبية. (2007). مجموعة أحكام المحكمة العليا: القضاء المدني (ج. 5). المحكمة العليا.
- مجلة المحكمة العليا (السنة 20، ع. 2-1)
- مجلة المحكمة العليا (السنة 28، ع. 2-1)
- مجلة المحكمة العليا (السنة 29، ع. 2-1)
- مجلة المحكمة العليا (السنة 43، ع. 3)
- مجلة المحكمة العليا (السنة 48)
- مجلة المحكمة العليا (السنة 49)
- مجلة المحكمة العليا (السنة 51)

References

Books:

- Abu Zaid, Muhammad Abdul Hamid. (1995). The Continuity of Public Utilities [Unpublished Doctoral Dissertation]. Faculty of Law, Cairo University.
- Al-Jabrani, Khalifa Ali. (2005). Libyan Administrative Judiciary: Oversight of Administrative Actions (1st ed.). Sima Center for Printing and Advertising.
- Al-Jabrani, Khalifa Ali. (2012). A Concise Explanation of the Fundamentals of the Libyan Social Security Law No. (13) of 1980 (1st ed.). [Publisher not identified].
- Jamal al-Din, Sassi. (2004). Principles of Administrative Law. Al-Maaref Establishment.
- Al-Harari, Muhammad Abdullah. (1998). Principles of Libyan Administrative Law (Vol. 2, 3rd ed.). National Center for Scientific Research and Studies.
- ALTAEB, M. O. (2025). The harms of administrative abstention: A study of the consequences of negative decisions. *مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية*, 10(1), 538-550.
- Al-Tamawi, Suleiman Muhammad. (1976). A Concise Guide to Administrative Law. Dar al-Fikr al-Arabi.
- AlNawari, S. M. (2026). The lack of credibility of the justification leading to the arbitrary termination. *Al-haq Journal for Sharia and Legal Sciences*, 13(1), 324-340.
- ALTAEB, M. O. (2014). Administrative judiciary oversight in the field of public service. *Al-haq Journal for Sharia and Legal Sciences*, 196-219.
- Al-Zahir, Khalid Khalil. (1998). Administrative Law. Dar al-Yusr for Publishing and Printing.
- Abdul Hamid, Muftah Khalifa. (2023). The Legal System of Public Employees in Libyan Law from Appointment to Termination of Service (1st ed.). Dar Al-Fadhil for Publishing and Distribution.
- Obeid, Raouf. (1970). Principles of the Public Section in Egyptian Legislation and Penal Law. Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Maskouni, Sabih Bashir. (1974). Principles of Libyan Administrative Law. Benghazi University Publications.
- ALTAEB, M. O., & Oraibi, I. M. (2023). The legal concept of tax evasion and mechanisms to combat it. *Al-haq Journal for Sharia and Legal Sciences*, 134-154.
- Maatouq, Mahmoud Muhammad. (2024). Oversight of Administrative Courts over Administrative Actions in Libyan Law (2nd ed.). Dar Al-Hikma.
- Albrgoty, M. F. (2025). Administrative judiciary oversight of the work of the judiciary. *Al-haq Journal for Sharia and Legal Sciences*, 654-671.
- Al-Mahdawi, Hussein Hammouda. (1986). Explanation of the Provisions of Public Service. General Establishment for Publishing, Distribution, and Advertising.

Judicial Periodicals and Journals:

- Libyan Supreme Court. (2007). Collection of Supreme Court Rulings: Administrative Judiciary (Vol. 1). Supreme Court.
- Libyan Supreme Court. (2007). Collection of Supreme Court Rulings: Administrative Judiciary (Vol. 2). Supreme Court.
- Libyan Supreme Court. (2007). Supreme Court Judgments Collection: Civil Law (Vol. 5). Supreme Court.
- Supreme Court Journal (Year 20, Nos. 1-2)
- Supreme Court Journal (Year 28, Nos. 1-2)
- Supreme Court Journal (Year 29, Nos. 1-2)
- Supreme Court Journal (Year 43, No. 3)
- Supreme Court Journal (Year 48)
- Supreme Court Journal (Year 49)
- Supreme Court Journal (Year 51)

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **JLABW** and/or the editor(s). **JLABW** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.